jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2003/5/22 8ObA15/03v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.05.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und und Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Peter Ammer und Gerhard Loibl als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1. Adolf K*****, 2. Siegfried H*****, 3. Martin S*****, 4. Peter K*****, 5. Markus H*****, 6. Wolfgang H***** , 7. Roland S*****, 8. Michael B*****, 9. Andreas F*****, 10. Herbert W*****, 11. Michael P*****, alle vertreten durch Mairhofer & Gradl, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei W***** GmbH, ***** vertreten durch Schönherr Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen 1. EUR 5.138,68 sA, 2. EUR 4.432,88 sA, 3. EUR 4.049,44 sA, 4. EUR 7.447,82 sA, 5. EUR 2.523,74 sA, 6. EUR 3.677,24 sA, 7. EUR 4.171,43 sA, 8. EUR 3.244,73 sA, 9. EUR 4.953,15 sA, 10. EUR 4.325,05 sA, 11. EUR 3.191,86 sA, über die Revision der klagenden Parteien (Revisionsinteresse 1. EUR 2.444,63, 2. EUR 2.218,69, 3. EUR 2.394,60, 4. EUR 3.171,66, 5. EUR 1.496,80, 6. EUR 1.740,41, 7. EUR 2.573,43, 8. EUR 2.326,93, 9. EUR 2.402,77, 10. EUR 2.646,28, 11. EUR 1.813,65 jeweils sA) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Oktober 2002, GZ 12 Ra 158/02w-26, womit infolge Berufung beider Parteien das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. April 2002, GZ 31 Cga 111/01g-9, teilweise bestätigt und teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Kläger sind schuldig, der Beklagten die mit EUR 1.972,62 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten EUR 328,77 Umsatzsteuer) wie folgt binnen 14 Tagen zu ersetzen:

der Erstkläger EUR 191,34 (darin enthalten EUR 31,89 Umsatzsteuer)

der Zweitkläger EUR 173,6 (darin enthalten EUR 28,93 Umsatzsteuer)

der Drittkläger EUR 185,42 (darin enthalten EUR 30,90 Umsatzsteuer)

der Viertkläger EUR 248,55 (darin enthalten EUR 41,42 Umsatzsteuer)

der Fünftkläger EUR 118,36 (darin enthalten EUR 19,72 Umsatzsteuer)

der Sechstkläger EUR 136,11 (darin enthalten EUR 22,68 Umsatzsteuer)

der Siebentkläger EUR 201,21 (darin enthalten EUR 33,53 Umsatzsteuer)

der Achtkläger EUR 181,48 (darin enthalten EUR 30,24 Umsatzsteuer)

der Neuntkläger EUR 187,4 (darin enthalten EUR 31,23 Umsatzsteuer)

der Zehntkläger EUR 207,12 (darin enthalten EUR 34,52 Umsatzsteuer)

der Elftkläger EUR 142,03 (darin enthalten EUR 23,67 Umsatzsteuer).

Text

Entscheidungsgründe:

Die Kläger sind im Betrieb der Beklagten als Angestellte im Bereich der Bandverzinkung beschäftigt.

Sie erhielten jedes Jahr eine vom Jahresergebnis abhängige Leistungsprämie, deren Ausmaß bei Inanspruchnahme von Krankenständen oder Pflegefreistellungen entsprechend reduziert wurde. Für das Jahr 2000 wurde Dienstnehmern ohne Fehlzeiten eine Prämie von S 110.000 bezahlt.

Den Klägern wurden folgende Prämien geleistet:

Dem Erstkläger S 75.283; dem Drittkläger S 101.477; dem Viertkläger S 79.732; dem Sechstkläger S 108.242; dem Siebentkläger S 93.745; dem Achtkläger S 98.577; dem Neuntkläger S 82.148 und dem Zehntkläger S 86.013.

Wären alle Arbeitnehmer der Beklagten gleich behandelt worden, hätte die Prämie S 95.785 betragen.

Die von den Klägern im Rahmen der Bandverzinkung ausgeübte Tätigkeit ist im Mehrschichtbetrieb organisiert. Der Schichtplan sieht einen vierwöchigen Schichtturnus vor. Die Kläger absolvieren in der ersten Woche Frühschicht von 5.15 Uhr bis 13.15 Uhr, in der zweiten Woche Mittagsschicht von 13.15 Uhr bis 21.15 Uhr und in der dritten Woche Nachtschicht von 21.15 Uhr bis 5.15 Uhr. In der vierten Woche haben sie eine Freischicht. In den ersten beiden Wochen besteht Arbeitspflicht an sechs Tagen, von Montag bis Samstag, in der dritten Woche an sieben Tagen, von Montag bis Sonntag.

Soweit für das Revisionsverfahren noch wesentlich, begehren die Kläger - mit Ausnahme des Zweitklägers, des Fünftklägers und des Elftklägers - die jeweiligen Differenzbeträge zwischen der Prämie von S 110.000, die Dienstnehmern, die im Jahre 2000 keine Fehlzeiten aufwiesen, ausbezahlt wurde und dem von den Vorinstanzen mittlerweile rechtskräftig zugesprochenen Betrag von jeweils S 95.785. Die von der Beklagten vorgenommenen Abzüge für berechtigte Fehlzeiten seien nicht zulässig. Es stünde daher die Leistungsprämie in voller Höhe zu.

Ferner begehren sämtliche Kläger Überstundenentgelt (Erstkläger EUR 1.411,58; Zweitkläger EUR 2.218,69; Drittkläger EUR 1.775,21; Viertkläger EUR 1.411,08; Fünftkläger EUR 1.496,80; Sechstkläger EUR 1.612,65; Siebentkläger EUR 1.540,38; Achtkläger EUR 1.496,79; Neuntkläger EUR 1.053,64; Zehntkläger EUR 1.613,24; Elftkläger EUR 1.813,65). § 5 Abs 2 ARG sehe vor, dass das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit bei Schichtarbeit bis auf 24 Stunden verkürzt werden könne, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen dem Arbeitnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sei. Eine Unterschreitung dieser Ruhezeit von 24 Stunden sei gemäß § 5 Abs 3 ARG nur mit Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zulässig. Eine entsprechende Genehmigung liege nicht vor. Die Kläger erbrächten daher in der dritten Woche jedes Schichtturnusses Arbeiten während der gesetzlich vorgesehenen Ruhezeit. Diese seien als Überstundenleistungen zu honorieren. Aus dem Schichtplan sei abzuleiten, dass in der dritten Woche jedes Schichtturnusses (Nachtschichtwoche) die Wochenruhe auf 16 Stunden (Sonntag 5.15 Uhr bis 21.15 Uhr) reduziert sei. In der dritten Kalenderschichtwoche fielen somit wegen Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeit jeweils acht Überstunden an.Ferner begehren sämtliche Kläger Überstundenentgelt (Erstkläger EUR 1.411,58; Zweitkläger EUR 2.218,69; Drittkläger EUR 1.775,21; Viertkläger EUR 1.411,08; Fünftkläger EUR 1.496,80; Sechstkläger EUR 1.612,65; Siebentkläger EUR 1.540,38; Achtkläger EUR 1.496,79; Neuntkläger EUR 1.053,64; Zehntkläger EUR 1.613,24; Elftkläger EUR 1.813,65). Paragraph 5, Absatz 2, ARG sehe vor, dass das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit bei Schichtarbeit bis auf 24 Stunden verkürzt werden könne, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen dem Arbeitnehmer eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sei. Eine Unterschreitung dieser Ruhezeit von 24 Stunden sei gemäß Paragraph 5, Absatz 3, ARG nur mit Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zulässig. Eine entsprechende Genehmigung liege nicht vor. Die Kläger erbrächten daher in der dritten Woche jedes Schichtturnusses Arbeiten während der gesetzlich vorgesehenen Ruhezeit. Diese seien als Überstundenleistungen zu honorieren. Aus dem Schichtplan sei abzuleiten, dass in der dritten Woche jedes Schichtturnusses (Nachtschichtwoche) die Wochenruhe auf 16 Stunden (Sonntag 5.15 Uhr bis 21.15 Uhr) reduziert sei. In der dritten Kalenderschichtwoche fielen somit wegen Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeit jeweils acht Überstunden an.

Die Beklagte, die die jeweilige Höhe der von den Klägern aus der behaupteten Verletzung der Ruhezeit resultierenden Überstunden ausdrücklich außer Streit stellte, wendete ein, dass den Klägern in der dritten Woche

(Nachtschichtwoche) am Montag eine Ruhezeit von 21 Stunden und 15 Minuten zur Verfügung gestanden sei. An den jeweils vorangegangenen Sonntagen hätten die Kläger keinen Dienst zu verrichten. Die Freizeit an diesen Sonntagen im Ausmaß von 2 Stunden und 45 Minuten (21.15 Uhr bis 0.00 Uhr) könne der wöchentlichen Ruhezeit der Nachtschichtwoche hinzugerechnet werden.

Die Gesamtjahresprämie des Jahres 2000, die sich aus der bei der Beklagten geltenden Prämienregelung ergebe, habe S 5,364.000 betragen. Unter Berücksichtigung des aliquoten Anteils pro Arbeitnehmer (56 Arbeitnehmer) ergebe sich daher jedenfalls nur eine den Klägern zustehende Jahresprämie von S 95.785 für das Jahr 2000.

Das Erstgericht gab dem Zahlungsbegehren der Kläger im Umfang des begehrten Überstundenentgelts statt. Dem Begehren auf Prämiendifferenz gab das Erstgericht nur im Umfang der Differenz zwischen S 95.785 und den tatsächlich ausgezahlten Prämien statt, woraus eine Abweisung des auf Prämiendifferenz gerichteten Mehrbegehrens (bzw eine gänzliche Abweisung des Prämiendifferenzbegehrens in Ansehung des Drittklägers, des Sechstklägers, des Siebent- und des Achtklägers) resultiert.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten, soweit der Zuspruch an Überstundenentgelt bekämpft wurde, Folge und wies das Begehren der Kläger auf Zahlung eines Überstundenentgelts ab.

Der Berufung des Erstklägers, des Dritt- und Viertklägers und des Siebent- bis Zehntklägers bezogen auf die Abweisung des Prämiendifferenzmehrbegehrens (zwischen S 110.000 und S 95.785) gab das Berufungsgericht nicht Folge und bestätigte insoweit das Ersturteil. Das Berufungsgericht sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil eine Rechtsprechung zur Frage, ob bei Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit im Fall der Schichtarbeit strikt von der Kalenderwoche auszugehen sei oder ob Ruhezeiten der angrenzenden Kalenderwoche eingerechnet werden könnten, fehle.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen von den Klägern erhobene Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist jedoch nicht berechtigt.

Zum Prämienbegehren:

Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, dass lediglich eine Jahresprämie von S 95.785, nicht aber von S 110.000 zusteht. Es ist daher gemäß § 510 Abs 3 ZPO auf die zutreffende Begründung der angefochtenen Urteile zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, dass lediglich eine Jahresprämie von S 95.785, nicht aber von S 110.000 zusteht. Es ist daher gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO auf die zutreffende Begründung der angefochtenen Urteile zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Bereits im Berufungsverfahren zog die Beklagte nicht mehr in Zweifel, dass eine sogenannte Anwesenheitsprämie, nach der Fehlzeiten zum Entfall oder zur Minderung der Prämie ohne Rücksicht darauf führen, ob es sich um berechtigte oder unberechtigte Fehlzeiten handelt, den zwingenden Bestimmungen des EFZG widerspricht und hinsichtlich der die Prämie bedingenden Fehlzeitenvereinbarung als teilnichtig zu betrachten ist (RIS-Justiz RS0058620; SZ 61/251; RdW 2002/162). Aus dieser Wertung ist zu folgern, dass es nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht sachlich gerechtfertigt ist, bei Auszahlung einer Prämie - sei sie nun freiwillig gewährt oder nicht - eine Differenzierung der Höhe vorzunehmen, je nachdem, ob der Arbeitnehmer Fehlzeiten aufwies oder nicht. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist nämlich der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen (RIS-Justiz RS0060204; zuletzt 9 ObA 24/02y; RS0028240). Wird - wie hier - gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dadurch verstoßen, dass ein sachlich nicht gerechtfertigtes Differenzierungskriterium herangezogen wird (hier: Ausmaß der Fehlstunden), sind Ausgleichsansprüche gerechtfertigt (vgl Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht9 425). Unabhängig davon, ob man die Wurzeln der Gleichbehandlungspflicht - wie die ältere Rechtsprechung - in den "guten Sitten" sieht oder aber wie die neuere Rechtsprechung in der den Arbeitgeber treffenden Fürsorgepflicht oder andere dogmatische Wurzeln heranzieht (Bildung einer Rechtsgemeinschaft im Betrieb [vgl dazu Glosse Schwarz zu DRdA 1986/7]), führt die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu einer Ausgleichspflicht des Arbeitgebers (vgl auch Moser/Resch in ecolex 2003, 184). Daraus folgt, dass der Erstkläger, der Dritt- und Viertkläger sowie der Sechst- bis Zehntkläger der Beklagten gegenüber jene Ansprüche auf Prämiendifferenz stellen können, die ihnen zugestanden wäre, hätte die Beklagte nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen und sich somit rechtmäßig verhalten. In diesem Fall wäre ihnen - bei

Aufteilung der Gesamtprämie nach Kopfteilen - jeweils nur ein Betrag von S 95.785 zugestanden. Soweit in der Revision nun die Behauptung aufgestellt wird, das Prämienmodell der Beklagten bestehe darin, dass jeder Dienstnehmer, der keine Fehlzeiten aufweise, einen Betrag von S 110.000 bekomme, setzen sich die Kläger über die erstgerichtlichen Feststellungen, aber auch über ihre eigene Außerstreitstellung im erstinstanzlichen Verfahren hinweg: Das Erstgericht stellte ausdrücklich fest, dass die Gesamtleistungsprämie jeweils vom Jahresergebnis abhängig war und bei Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Beklagten für jeden S 95.785 betragen hätte. Dieser Umstand wurde von den Klägern ausdrücklich außer Streit gestellt (S 1 in ON 8). Diese Außerstreitstellung steht auch in Einklang mit der von der Beklagten vorgelegten Urkunde/3, deren Richtigkeit von den Klägern im erstinstanzlichen Verfahren nicht ausdrücklich bestritten wurde. Entgegen der in der Revision vertretenen Auffassung ist somit davon auszugehen, dass die Beklagte gerade nicht jedem Dienstnehmer ohne Fehlzeiten S 110.000 ausgezahlt hätte; sondern vielmehr, dass die Beklagte eine der Höhe nach feststehende und vom Gewinn abhängige Gesamtjahresprämie zu verteilen hatte, die sich nicht dadurch erhöht hätte, dass etwa alle Arbeitnehmer der Beklagten keine Fehlzeiten aufgewiesen hätten.Bereits im Berufungsverfahren zog die Beklagte nicht mehr in Zweifel, dass eine sogenannte Anwesenheitsprämie, nach der Fehlzeiten zum Entfall oder zur Minderung der Prämie ohne Rücksicht darauf führen, ob es sich um berechtigte oder unberechtigte Fehlzeiten handelt, den zwingenden Bestimmungen des EFZG widerspricht und hinsichtlich der die Prämie bedingenden Fehlzeitenvereinbarung als teilnichtig zu betrachten ist (RIS-Justiz RS0058620; SZ 61/251; RdW 2002/162). Aus dieser Wertung ist zu folgern, dass es nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht sachlich gerechtfertigt ist, bei Auszahlung einer Prämie - sei sie nun freiwillig gewährt oder nicht - eine Differenzierung der Höhe vorzunehmen, je nachdem, ob der Arbeitnehmer Fehlzeiten aufwies oder nicht. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist nämlich der Arbeitgeber verpflichtet, einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter zu behandeln als die übrigen (RIS-Justiz RS0060204; zuletzt 9 ObA 24/02y; RS0028240). Wird - wie hier - gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dadurch verstoßen, dass ein sachlich nicht gerechtfertigtes Differenzierungskriterium herangezogen wird (hier: Ausmaß der Fehlstunden), sind Ausgleichsansprüche gerechtfertigt vergleiche SchwarzLöschnigg Arbeitsrecht9 425). Unabhängig davon, ob man die Wurzeln der Gleichbehandlungspflicht - wie die ältere Rechtsprechung - in den "guten Sitten" sieht oder aber wie die neuere Rechtsprechung in der den Arbeitgeber treffenden Fürsorgepflicht oder andere dogmatische Wurzeln heranzieht (Bildung einer Rechtsgemeinschaft im Betrieb [vgl dazu Glosse Schwarz zu DRdA 1986/7]), führt die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu einer Ausgleichspflicht des Arbeitgebers vergleiche auch Moser/Resch in ecolex 2003, 184). Daraus folgt, dass der Erstkläger, der Dritt- und Viertkläger sowie der Sechst- bis Zehntkläger der Beklagten gegenüber jene Ansprüche auf Prämiendifferenz stellen können, die ihnen zugestanden wäre, hätte die Beklagte nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen und sich somit rechtmäßig verhalten. In diesem Fall wäre ihnen - bei Aufteilung der Gesamtprämie nach Kopfteilen - jeweils nur ein Betrag von S 95.785 zugestanden. Soweit in der Revision nun die Behauptung aufgestellt wird, das Prämienmodell der Beklagten bestehe darin, dass jeder Dienstnehmer, der keine Fehlzeiten aufweise, einen Betrag von S 110.000 bekomme, setzen sich die Kläger über die erstgerichtlichen Feststellungen, aber auch über ihre eigene Außerstreitstellung im erstinstanzlichen Verfahren hinweg: Das Erstgericht stellte ausdrücklich fest, dass die Gesamtleistungsprämie jeweils vom Jahresergebnis abhängig war und bei Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Beklagten für jeden S 95.785 betragen hätte. Dieser Umstand wurde von den Klägern ausdrücklich außer Streit gestellt (S 1 in ON 8). Diese Außerstreitstellung steht auch in Einklang mit der von der Beklagten vorgelegten Urkunde/3, deren Richtigkeit von den Klägern im erstinstanzlichen Verfahren nicht ausdrücklich bestritten wurde. Entgegen der in der Revision vertretenen Auffassung ist somit davon auszugehen, dass die Beklagte gerade nicht jedem Dienstnehmer ohne Fehlzeiten S 110.000 ausgezahlt hätte; sondern vielmehr, dass die Beklagte eine der Höhe nach feststehende und vom Gewinn abhängige Gesamtjahresprämie zu verteilen hatte, die sich nicht dadurch erhöht hätte, dass etwa alle Arbeitnehmer der Beklagten keine Fehlzeiten aufgewiesen hätten.

Da somit die Kläger im Umfang der begehrten Jahresprämie für das Jahr 2000 nur den Anspruch haben, so gestellt zu sein, wie sie stünden, wenn die Beklagte das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt hätte, ist die rechtliche Beurteilung der Vorinstanzen nicht zu beanstanden.

Zum Überstundenentgelt:

Strittig ist, ob in der dritten Woche (Nachtschichtwoche) die wöchentliche Ruhezeit von zumindest 24 Stunden gewahrt war. Gemäß § 5 Abs 2 ARG kann das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit in den Fällen des hier unstrittig vorliegenden

Abs 1 (Schichtarbeit, Vorliegen eines Schichtplanes) bis auf 24 Stunden gekürzt werden. Ebenfalls nicht strittig ist, dass § 5 Abs 2 Satz 2 ARG, wonach in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen dem Arbeitnehmer jedoch eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein muss, gewahrt ist.Strittig ist, ob in der dritten Woche (Nachtschichtwoche) die wöchentliche Ruhezeit von zumindest 24 Stunden gewahrt war. Gemäß Paragraph 5, Absatz 2, ARG kann das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit in den Fällen des hier unstrittig vorliegenden Absatz eins, (Schichtarbeit, Vorliegen eines Schichtplanes) bis auf 24 Stunden gekürzt werden. Ebenfalls nicht strittig ist, dass Paragraph 5, Absatz 2, Satz 2 ARG, wonach in einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen dem Arbeitnehmer jedoch eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein muss, gewahrt ist.

Im konkreten Fall endete die zweite Schichtwoche am Samstag um 21.15 Uhr. Die dritte Schichtwoche (Nachtschichtwoche) begann am darauffolgenden Montag um 21.15 Uhr und endete am Montag der darauffolgenden Woche um 5.15 Uhr. Daran anschließend bestand bis Montag der nächsten Woche 5.15 Uhr eine Freischicht.

Ausgehend davon, dass unter dem in § 2 Abs 1 Z 2 ARG verwendeten Begriff der Kalenderwoche der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr zu verstehen ist, unterliegt es keinem Zweifel, dass bei wörtlicher Auslegung in der dritten Kalenderwoche die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden im Sinne des § 5 Abs 2 ARG nicht gewahrt war: Da zur Berechnung nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen (§ 5 Abs 2 letzter Satz ARG), stand den Klägern in dieser dritten Schichtwoche nur eine Ruhezeit von Montag 0.00 Uhr bis Montag 21.15 Uhr (Arbeitsbeginn) zu, zumal das Ende dieser Schichtwoche in die nächste Kalenderwoche (Arbeitsende Montag 5.15 Uhr) hineinragte.Ausgehend davon, dass unter dem in Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 2, ARG verwendeten Begriff der Kalenderwoche der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr zu verstehen ist, unterliegt es keinem Zweifel, dass bei wörtlicher Auslegung in der dritten Kalenderwoche die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden im Sinne des Paragraph 5, Absatz 2, ARG nicht gewahrt war: Da zur Berechnung nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen (Paragraph 5, Absatz 2, letzter Satz ARG), stand den Klägern in dieser dritten Schichtwoche nur eine Ruhezeit von Montag 0.00 Uhr bis Montag 21.15 Uhr (Arbeitsbeginn) zu, zumal das Ende dieser Schichtwoche in die nächste Kalenderwoche (Arbeitsende Montag 5.15 Uhr) hineinragte.

Allerdings teilt der erkennende Senat die auf Schwarz (ARG^3 121) zurückgehende Auffassung, dass eine solche wörtliche Auslegung nicht den Intentionen des ARG entspricht. Daraus würde sich eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung zwischen jenen Arbeitnehmern ergeben, die ihre wöchentliche Ruhezeit am Wochenende halten können, und jenen, die während der Mitte der Kalenderwoche ihre Wochenruhezeit in Anspruch nehmen: Bei gleicher Dauer von Ruhezeiten würde sich unter Umständen am Wochenende ergeben, dass eine solche wöchentliche Ruhezeit nicht ausreichend ist, die in der Mitte der Arbeitswoche aber dem Gesetz entspricht. Daher ist § 3 Abs 1 und § 4 so auszulegen, dass wöchentliche Ruhezeiten zwar nur für die Mindestruhezeit einer Kalenderwoche angerechnet werden können, auch wenn sie in andere Kalenderwochen hineinragen, nicht aber, dass solche in andere Kalenderwochen hineinragenden Teile von Ruhezeiten auf diese Mindestruhezeit nicht mehr angerechnet werden können. Dass diese Auslegung sachgerechter ist, zeigt sich gerade im konkreten Fall daran, dass ein Beginn der Schichtwochen an jedem anderen Tag außer Montag bei sonst völlig gleicher Arbeitszeit zur Beurteilung führen würde, dass die zulässigerweise auf 24 Stunden verkürzte wöchentliche Ruhezeit eingehalten ist. Die sich daneben noch stellende Frage der Einhaltung der Wochenendruhe ist hier nicht mehr relevant, weil die aus diesem Titel resultierenden Zuschläge bereits rechtskräftig zugesprochen wurden.Allerdings teilt der erkennende Senat die auf Schwarz (ARG^3 121) zurückgehende Auffassung, dass eine solche wörtliche Auslegung nicht den Intentionen des ARG entspricht. Daraus würde sich eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung zwischen jenen Arbeitnehmern ergeben, die ihre wöchentliche Ruhezeit am Wochenende halten können, und jenen, die während der Mitte der Kalenderwoche ihre Wochenruhezeit in Anspruch nehmen: Bei gleicher Dauer von Ruhezeiten würde sich unter Umständen am Wochenende ergeben, dass eine solche wöchentliche Ruhezeit nicht ausreichend ist, die in der Mitte der Arbeitswoche aber dem Gesetz entspricht. Daher ist Paragraph 3, Absatz eins und Paragraph 4, so auszulegen, dass wöchentliche Ruhezeiten zwar nur für die Mindestruhezeit einer Kalenderwoche angerechnet werden können, auch wenn sie in andere Kalenderwochen hineinragen, nicht aber, dass solche in andere Kalenderwochen hineinragenden Teile von Ruhezeiten auf diese Mindestruhezeit nicht mehr angerechnet werden können. Dass diese Auslegung sachgerechter ist, zeigt sich gerade im konkreten Fall daran, dass ein Beginn der Schichtwochen an jedem anderen Tag außer Montag bei sonst völlig gleicher

Arbeitszeit zur Beurteilung führen würde, dass die zulässigerweise auf 24 Stunden verkürzte wöchentliche Ruhezeit eingehalten ist. Die sich daneben noch stellende Frage der Einhaltung der Wochenendruhe ist hier nicht mehr relevant, weil die aus diesem Titel resultierenden Zuschläge bereits rechtskräftig zugesprochen wurden.

Der Ruhezeit in der dritten Schichtwoche von Montag 0.00 Uhr bis Montag 21.15 Uhr (Arbeitsbeginn) kann daher die Ruhezeit von Sonntag 21.15 Uhr bis Montag 0.00 Uhr hinzugerechnet werden, obwohl diese zwei Stunden und 45 Minuten in eine andere Kalenderwoche hineinragen. Auch das im Berufungsverfahren von den Klägern erhobene Argument, bei einer solchen Vorgangsweise sei die wöchentliche Mindestruhezeit in der zweiten Schichtwoche nicht gewahrt, ist unzutreffend: In der zweiten Schichtwoche stand nämlich eine Ruhezeit von Samstag 21.15 Uhr (Arbeitsende) bis Sonntag 21.15 Uhr zur Verfügung. Eine (unzulässige) Doppelanrechnung von Ruhezeiten auf zwei Kalenderwochen findet nicht statt, weil die von Sonntag 21.15 Uhr in den Montag hineinragenden zwei Stunden 45 Minuten, die auf dritte Schichtwoche anzurechnen sind, die für die zweite Schichtwoche gewährleistete Ruhezeit von Samstag 21.15 Uhr bis Sonntag 21.15 Uhr nicht berühren.

Der unberechtigten Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 46 und 50 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41,, 46 und 50 ZPO.

Textnummer

E69620

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00015.03V.0522.000

Im RIS seit

21.06.2003

Zuletzt aktualisiert am

21.11.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at